

UNIVERZITA KARLOVA V PRAZE

FILOZOFICKÁ FAKULTA

KATEDRA ANDRAGOGIKY A PERSONÁLNÍHO ŘÍZENÍ

bakalářské prezenční studium

2007–2010

Dina Hájková

Problematika rovných příležitostí

Problem of equal opportunities

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Praha 2010

Vedoucí práce: PhDr. Michaela Tureckiová

Prohlašuji,

že tuto předloženou bakalářskou práci jsem vypracovala zcela samostatně a uvádím v ní všechny použité prameny a literaturu.

26. 4. 2010
Diána Hájeková

Obsah:

Anotace	5
Anotation	6
0 Úvod	7
1 Terminologická východiska	9
2 Existující formy diskriminace	12
2.1 Diskriminace na trhu práce	12
2.1.1 Sexuální obtěžování	14
2.1.2 Mobbing	17
2.1.3 Diskriminaci v zaměstnání	22
2.2 Rovné příležitosti ve vzdělávání	26
3 Vývoj zaměstnanosti žen	29
4 Postavení mužů a žen ve společnosti	32
5 Sladování rodinného a profesního života	38
5. 1 Dělbá rolí v rodině	42
5. 2 Kariéra a rodina	44
5. 2. 1 Firemní školky	46
5. 2. 2 Aktivní otcovství	49

6	Závěr	53
7	Soupis bibliografických citací	55

Anotace

Ve své bakalářské práci se zabývám problematikou rovných příležitostí, protože se domnívám, že současná doba je jakýmsi milníkem v chápání demokratické společnosti. A nejen v chápání ale také v realizaci demokratických zásad. Témat, která rovné příležitosti zahrnují, je mnoho, proto se primárně zaměřuji na postavení mužů a žen jak ve společnosti, tak na trhu práce či ve vzdělávacím sektoru. V první kapitole osvětluji zásadní pojmy a terminologická východiska důležitá pro pochopení dalšího textu. Následně přibližuji konkrétní formy diskriminace a v dalších částech se již zaměřuji na vývoj zaměstnanosti žen, dělbu rolí v tradiční i současné rodině, kariéru a rodinu a jejich vzájemnou harmonizaci například pomocí firemních školek nebo podporou aktivního otcovství. Cílem mé práce je poukázat na nedostatky a stereotypy přetrvávající v české společnosti a zároveň nabídnout možnosti vedoucí k rovným příležitostem jakožto základnímu stavebnímu článku demokratické společnosti v podobě různých typů zkrácených úvazků nebo nových manažerských trendů jako age management či diversity management.

Anotation

In my bachelor thesis I deal with the issue of equal opportunities, because I take it that the current period is a kind of milestone in the understanding of a democratic society. And not only in understanding but also in the realization of democratic principles. There are many topics to include equal opportunities, therefore, I focus primarily on gender and women both in society and the labor market or in the education sector. In the first chapter I explain essential concepts and terminology bases important for further understanding of the text. Subsequently, I approximate to the theories of specific forms of discrimination and other parts I focus on the development of women's employment, the division of roles in traditional and contemporary family, career and family and their mutual harmonization of such company with nurseries or by promoting active fatherhood. The aim of this bachelor work is to highlight the shortcomings of Czech society and it is also to offer the possibility of leading to equal opportunities as a basic building article democratic society in the form of various types of condensed time jobs or new management trends such as age management and diversity management.

Úvod

Rovné příležitosti jsou v současnosti hojně skloňovaný pojem, a to zejména v souvislosti s porovnáváním pracovních podmínek pro ženy a muže. Jsou častým tématem médií, prohlášení politiků, personalistů i manažerů.

Lze říci, že rovné příležitosti představují pomyslnou startovní čáru pro všechny skupiny obyvatelstva bez ohledu na pohlaví, věk, zdravotní stav nebo třeba barvu kůže.

Nejčastějšími problémy, s nimiž se v této souvislosti potýkáme, jsou neoprávněné výpovědi a snížená možnost pracovního uplatnění. Za hlavní příčinu takového stavu pokládám přístup samotné společnosti, která nadále zůstává v zajetí zaběhnutých stereotypů. Už od pravěku je žena „strážkyní rodinného ohně“ a muž „vůdce a zajišťovatel obživy“. Jsou to předsudky, kvůli nimž jsou ženy zastávající stejnou práci jako muži nejen odlišně odměňovány, ale také často nemají ani stejné podmínky pro kariérní růst.

Mnoho firem nechápe, proč je tak důležité rovné příležitosti propagovat, protože za jejich zavedením nevidí žádný zisk. Ovšem je k tomu hned několik důvodů. Pokud firmy umožní zaměstnancům a zaměstnankyním snadněji harmonizovat osobní a pracovní povinnosti, zvýší nejenom jejich loajalitu k podniku ale také motivaci, zvyšuje se produktivita zaměstnanců/-kyň, která přispívá ke zvýšení zisku firmy. Starší lidé, jež se rovněž stávají terčem diskriminačního jednání na pracovním trhu, mají oproti mladým, začínajícím, větší zkušenosti, vědí, jak to v jejich společnosti chodilo, jaké se osvědčily postupy a jaké naopak znamenaly neúspěch, jejich propouštění může pro firmu znamenat velkou ztrátu. Dále se zabrání diskriminaci na pracovišti, která vede ke zvýšenému stresovému zatížení zaměstnanců/-kyň

a firma získá dobrou pověst. Ministerstvo průmyslu a obchodu ČR zajišťuje Soutěž o nejlepší firmu s rovnými příležitostmi v ČR a podporuje podniky, které daná opatření zavádějí. (Jachanová-Doležalová, 2006, s. 5)

Vzhledem k obsáhlosti tématu bych se ráda ve své práci zaměřila na problémy, jež pokládám za zásadní - postavení mužů a žen ve společnosti, diskriminaci na trhu práce, různé odměňování žen a mužů a rovný přístup ve vzdělávání. Zároveň bych chtěla ukázat některé nové trendy, které se v souvislosti s problematikou rovných příležitostí začínají v mnoha organizacích uplatňovat, práce na zkrácené pracovní úvazky, tzv. aktivní otcovství a přechod z mateřské na rodičovskou dovolenou.

Děkuji za podporu, pomoc a vedení paní PhDr. Michaela Tureckiové, která mi svým přístupem velice pomohla při tvorbě mé bakalářské práce.

1 Terminologická východiska

Pojmů, výrazů a definic vztahujících se k rovným příležitostem je nespočet. Na prvním místě stojí samotné slovo „diskriminace“. Tento termín označuje rozlišování či nerovné zacházení na základě rozličných důvodů. V praxi se setkáváme jak s diskriminací přímou, kdy je s člověkem evidentně zacházeno méně příznivě než s někým jiným, kdo se nachází ve srovnatelné situaci, tak s diskriminací nepřímou, kdy na první pohled neutrální rozhodnutí, nebo postup buď zvýhodňuje, nebo znevýhodňuje jednoho člověka vůči jinému. (Hubálek a kol., 2008, s. 16-17)

Pokud někoho, ať již z důvodu barvy pleti, pohlaví nebo jiného, zvýhodňujeme, jedná se o tzv. pozitivní diskriminaci.

S tématem rovných příležitostí zásadním způsobem souvisí i pojem „gender“. Gender nepředstavuje pouze příslušnost k určitému pohlaví, ale také vlastnosti a chování spojované s postavou muže a s postavou ženy. Určuje nám role, chování, postoje, hodnoty a normy, jež se vztahují k ženám a mužům v různých společnostech, v různých obdobích nebo různých sociálních skupinách. (Oakley, 1985, s. 6) Je důležitý pro snazší pochopení chování, jednání a přístupů žen a mužů a pro vytvoření takové společnosti, která bude brát v potaz a tolerovat genderové odlišnosti a zároveň také poskytne stejné příležitosti oběma pohlavím bez rozdílu.

Často dochází k tomu, že ženy při svém profesním postupu narážejí na určitou bariéru. Tato mez, zeď, za níž je pro ženu téměř nemožné se dostat, se označuje jako skleněný strop. Způsobuje, že ženy jen zřídka dosahují nejvyšších politických, ekonomických, akademických a profesních pozic. (Slovníček – gender management, online, 2009)

Skleněný strop spočívá ve znemožňování přístupu buď přímo na tyto pozice, anebo k cestám, které tento přístup otevírají, a to jak formálními tak i neoficiálními a skrytými způsoby. Strop je hranice, k níž jsou ženy při svém postupu pouštěny, výraz „skleněný“ vyjadřuje, že žena díky již dosaženým profesním kvalitám na špičkovou pozici sice "dohlédne" a dokáže si představit působení v ní, ale jakmile začne vyvíjet snahu do této vrcholové pozice postoupit, narazí na neviditelnou a těžko definovatelnou překážku v podobě snah namířených proti jejímu postupu. (Oakley, 1985, s. 7)

Diskriminační jednání je důležité nejen co nejdříve odhalit a potrestat ale především mu předcházet. Opaření, které si to dává za cíl, se nazývá afirmativní nebo také pozitivní akce. (Slovníček – gender management, online, 2009)

Jedním z těchto opatření jsou tzv. kvóty, jež se zaměřují na nerovnost ve vztahu k rozhodovacím pozicím nebo k přístupu na školení či do zaměstnání. (Např. některé politické strany v zemích EU uplatňují kvóty na kandidátních listinách tzv. zipovým systémem, tzn. že se na nich střídá vždy žena a muž. Na jiných kandidátkách může být 40 % žen, 40 % mužů a zbytek ponechán "volné soutěži"). (Slovníček – gender management, online, 2009)

Osobně se domnívám, že afirmativní akce problémy neřeší. Ačkoli jako první krok vedoucí k rovnosti jsou zřejmě nezbytné, vždy záleží na přístupu lidí. Jen díky němu mohou přestat existovat překážky bránící účasti na ekonomickém, politickém a sociálním životě.

Pokud rovné příležitosti ve společnosti nejsou, může docházet k diskriminačnímu jednání například ve formě obtěžování, sexuálního nátlaku, pronásledování apod.

Obtěžování je takové jednání, které je uchazečem/-kou o zaměstnání nebo zaměstnancem/-kyní oprávněně vnímáno jako nevhodné nebo urážlivé a které vede ke snížení důstojnosti uchazeče/-ky o zaměstnání či zaměstnance/-kyně nebo k vytváření nepřátelského, ponižujícího nebo zneklidňujícího prostředí. V praxi se projevuje např. různými narážkami, urážkami, rasistickými či homofobními vtipy apod.

Pronásledování označuje nepříznivé zacházení, postih nebo znevýhodnění, k čemuž došlo v důsledku uplatnění práv na ochranu před diskriminací. Zaměstnavatel nesmí uchazeče/-ku o zaměstnání ani zaměstnance/-kyni žádným způsobem postihovat za to, že uplatňuje právo na rovné zacházení, např. stěžuje si na nerovné zacházení nadřízeným nebo personálnímu oddělení, podá stížnost na úřad práce či inspektorát práce, podá žalobu k soudu nebo vystupuje jako svědek ve prospěch oběti diskriminačního jednání apod. (Hubálek a kol., 2008, s. 17-23)

2 Existující formy diskriminace

2.1 Diskriminace na trhu práce

O přímé a nepřímé diskriminaci jsem se již zmiňovala výše, konkrétně na trhu práce se v případě přímé diskriminace jedná o způsob chování, kdy je, nebo bylo na základě rozlišování podle vymezených skutečností s uchazečem/-kou o zaměstnání nebo zaměstnancem/-kyní zacházeno při jeho uplatňování práva na zaměstnání nebo v pracovním poměru hůře, než se zachází nebo zacházelo s jiným člověkem ve srovnatelné situaci.

Ráda bych se zmínila o jedné z forem nepřímé diskriminace a to o nepřímé diskriminaci z důvodu zdravotního postižení. K té dochází, pokud zaměstnavatel odmítne nebo zapomene přijmout odpovídající opatření a osoba se zdravotním postižením tak ztrácí možnost přístupu k určitému zaměstnání, výkonu pracovní činnosti nebo postupu v zaměstnání. Dále nemůže využít pracovní poradenství, zúčastnit se odborného vzdělávání nebo využít služeb určených veřejnosti. Výjimkou je, že by takové opatření znamenalo nepřiměřené zatížení. Při rozhodování o tom, zda konkrétní opatření představuje takové zatížení, je třeba vzít v úvahu zejména míru prospěchu, kterou má osoba se zdravotním postižením z jeho realizace, finanční únosnost opatření pro fyzickou nebo právnickou osobu, která je má uskutečnit, dostupnost finanční a jiné pomoci, nebo způsobilost náhradních opatření uspokojit potřeby osoby se zdravotním postižením. (Hubálek a kol., 2008, s. 23)

Mezi diskriminační jednání patří také tzv. ageismus, což je diskriminace na základě věku. Ageismus je přítomen ve všech fázích zaměstnanosti, nejen v inzerátech ale také v organizačních strukturách, výběru,

rozmisťování pracovních sil i pracovních úkolů, v hodnocení výkonu a plánování kariéry, v odměňování i zaměstnaneckých výhodách. Je přítomen také ve výběru jedinců pro určitý druh tréninku, vzdělávání a rozvoje a v rozhodnutích o převodu na jinou práci, povýšení, či ukončení pracovní činnosti. (Vidovičová, 2008, s. 167-168)

Novým trendem v souvislosti se zabraňováním diskriminace ve firmách je tzv. age management a diversity management. Age management využívají například ve společnosti Škoda Auto, a to takovým způsobem, že svým zaměstnancům nad padesát let poskytují podporu zdraví například formou kardiovaskulárního programu, programu onkologické prevence, bezplatného očkování proti chřipce, kondičního cvičení apod. Dále nabízejí poradenský servis, kde své starší zaměstnance například učí, jak psát životopis, pokud by hrozilo, že je bude nutné propustit. (Lukášová, 2007, s. 15)

Diversity management využívá různorodostí a odlišností ve společnosti. Diversita v tomto případě znamená uznání, akceptování a ocenění rozdílů mezi lidmi s ohledem na věk, gender, fyzické schopnosti, společenský status, etnickou příslušnost, náboženské vyznání, zkušenosti atd. Dává jedincům možnost obohatit týmy o jiné zkušenosti, sociální kontakty, jiný pohled na věc. Zasahuje dál než rovné příležitosti, protože znamená změnu přímo v interních záležitostech organizace. Diversity management usiluje o využití výhod, které různost přináší. Působí na kreativitu, inovaci a významně ovlivňuje rozhodovací procesy a řešení problémů na pracovišti. (Lukášová, 2007, s. 18)

V souvislosti s potlačením diskriminace se poslední dobou hodně diskutuje o přijetí antidiskriminačního zákona. Já jsem v tomto případě

poněkud skeptická. Obávám se, že v našich podmínkách by mohlo docházet k jeho zneužívání ve prospěch pozitivní diskriminace.

Jeho přijetí je dále ztíženo tím, že neproběhla a neprobíhá odborná debata zabývající se otázkami rovnosti, důvody a způsoby zakotvení rovnosti do českého právního řádu a také mnoha odpůrci. Bylo by nutné stanovit jasná diskriminační pravidla a kritéria, aby byla co nejmenší pravděpodobnost a možnost jeho obejití. (Štěpánková, Čížinský, 2007, s. 9)

2.1.1 Sexuální obtěžování

Sexual harassment neboli sexuální obtěžování představuje jeden z projevů a zároveň jednu z příčin genderové nerovnosti. Má vliv na finanční hodnocení, možnosti postupu, rovnost příležitostí mužů a žen v zaměstnání, ale i na jednotlivé faktory pracovního prostředí a organizační kultury.

Obtěžování a sexuální obtěžování jsou narozdíl od fyzického násilí často složitě prokazatelnými jevy, protože jde spíše o násilí psychické povahy. Většinou je chápáno jako projev sexuální přitažlivosti, nicméně je potřeba si uvědomit, že v první řadě jde o nemístné, nepatřičné užití moci, které ženy, popřípadě muže, izoluje a ponižuje. (Křížková a kol., 2006, s. 20)

Vyskytuje se v mnoha formách. Sexuální obtěžování je vnímáno samozřejmě subjektivně a může se projevovat řadou znaků, proto je velmi složité ho nějak jednotně definovat. Může mít buď podobu slovní, fyzickou, nebo obojí. (Veber a kol, 2000, s. 269)

Představuje jednu z forem genderové diskriminace, neboť jde o systematické jednání – obtěžující, či dokonce násilné – uplatňované vůči

jednotlivcům z důvodu jejich příslušnosti k určité skupině, definované na základě genderových charakteristik nebo také sexuální orientace či kombinací několika kategorií.

Křížková, Maříková a Uhde (2006) se zamýšlí nad obecnými důsledky sexuálního obtěžování, říkají, že ženy, které vstupují do tradičně mužských odvětví a pracují ve spíše mužském kolektivu, jsou s větší pravděpodobností vystaveny obtěžujícímu chování se sexuálním podtextem, což je do jisté míry odrazuje od vstupu do těchto profesí, podporuje sexuální rozdělení pracovního trhu na méně placené feminní obory s nižším statutem a výše finančně ohodnocené maskulinní obory, které jsou současně výše statusově postavené. (Křížková a kol., 2006, s. 20)

I výsledky zahraničních výzkumů nám ukazují, že pokud se ženy pohybují v odvětví, jež je především doménou mužů, stávají se častěji oběťmi sexuálního obtěžování. To je způsobeno především fenoménem tzv. tokenismu. To znamená, že reprezentanti minoritně zastoupeného pohlaví (do 15 %) na sebe přitahují pozornost a jsou často obětí genderové stereotypizace, např. kdy jsou ženám připisovány charakteristiky a schopnosti jako přílišná citlivost, empatie, nedostatečné rozhodovací a vůdčí schopnosti. (Křížková, 2005, s. 23)

Politické a ekonomické změny, které ovlivnily pracovní kulturu v České republice po roce 1989, neodstranily a samy o sobě ani nemohly potlačit projevy nepřátelství, popírání spravedlnosti, všeobecný nárůst tendencí k agresivitě, hrubosti a ponižování v práci. Změny, kterými prošel v minulých 20 letech pracovní systém v České republice, jsou politicky i sociálně natolik závažné a složité, že nelze předpokládat, že by bylo možné vyhnout se znevýhodňování lidí v pracovním systému, stejně jako není možné vyhnout se pracovním konfliktům, napětí a sporům. Obětí

znevýhodnění se může stát každý zaměstnanec a každá zaměstnankyně bez rozdílu pracovní pozice či vzdělanostního a kvalifikačního kapitálu. Diskriminace však zasahuje některé kategorie pracovníků významně častěji a mění se také formy znevýhodnění.

V praxi se ukazuje, že zatímco komfortní pracovní prostředí, z hlediska mezilidských vztahů, lze jednoduše vymezit jako prostředí vzájemného respektu na pracovišti se snahou pracovní problémy a konflikty řešit, dysfunkční prostředí může mít řadu podob. Intervenující faktory mohou být různé a způsoby a formy chování vedoucí ke znevýhodnění pracovníka či pracovnice v práci jsou často podmíněny charakterem práce, velikostí a strukturou pracovního kolektivu, typem resortu, pozicí a situací, v níž se daná organizace nachází. (Křížková, 2005, s. 24)

Se sexuálním obtěžováním se nějakým způsobem setkala celá čtvrtina české populace. Konkrétně ženy z 13 % zažily sexuální obtěžování samy na sobě a z 15 % u někoho jiného. U žen byl podíl těch, které se se sexuálním obtěžováním někdy v práci setkaly, závislý do určité míry i na tom, jak vnímají pracovní prostředí a vztahy na pracovišti. To dokazuje, že identifikace sexuálního obtěžování je vždy velice individuální. (Křížková, 2005, s. 24)

Čím lepší je pocit ženy ze vztahů na pracovišti, tím méně uvádějí, že se se sexuálním obtěžováním setkaly. Těch, které vztahy na pracovišti pokládají za přátelské a setkaly se se sexuálním obtěžováním, je 24 %. V prostředí, kde podle žen funguje spíše dobrá spolupráce, ale bez zvláštní blízkosti, 27 % žen. V pracovním prostředí, které je považováno za neosobní s chladnými vztahy anebo v pracovní atmosféře plné napětí a konfliktů, je dokonce 33 % žen, které se se sexuálním obtěžováním setkaly buď osobně, nebo zprostředkovaně. (Křížková, 2005, s. 24)

Problém, na nějž narážíme při potlačování sexuálního obtěžování, je složitá prokazatelnost. Pokud neexistují svědci, je případ velice těžko objasnitelný. Také samotné oběti sexuálního obtěžování často nepodnikají kroky potřebné k odhalení a potrestání pachatele. Posledním a nejspíš nejobtížnějším a nejhůře odstranitelným problémem může být zakořeněnost sexuálního obtěžování v samé kultuře organizace, normou prostupující všechny úrovně. (Armstrong, 2007, s. 706)

Bojovat proti sexuálnímu obtěžování je složité. Je potřeba vydat v organizaci jasné prohlášení, že se bude zacházet se všemi lidmi stejně a jakýkoli prohrěšek proti tomuto prohlášení nebude tolerován. K tomu je nutné vydat i příslušné směrnice, které budou výslovně uvádět, jak organizace sexuální obtěžování odsuzuje a kam se mohou obrátit lidé, kteří se domnívají, že mu byli vystaveni. Tak by mělo být zabezpečeno, aby politika týkající se obtěžování byla vysvětlována již v kurzech pro nově přijaté pracovníky a byla připomínána při jejich povyšování. (Armstrong, 2007, s. 706)

2.1.2 Mobbing

Mobbing je jednou z forem diskriminace na pracovišti. Od běžného šikanování se liší tím, že je zde v mnohem větší míře přítomno psychické násilí oproti fyzickému. Fyzické útoky jsou zastoupeny minimálně. Jde především o intrikování, pomluvy, ignorace. (Mobbing, online)

Pokud by se k teroru psychickému přidalo i násilí fyzické, jde o tzv. bullying. (Svobodová, 2008, s. 19)

Mobbing zahrnuje systematické, cílevědomé a především opakované útoky jednotlivce či skupiny na určitou osobu. Nepřátelská komunikace má

za cíl dostat vybraného jedince do defenzivní pozice, vyloučit ho z kolektivu, ponížit, znevážit a donutit tak k odchodu z pracoviště. (Svobodová, 2008, s. 18)

Tato forma diskriminace má nepopiratelné psychologické, psychosomatické i sociální následky a může jako ostatní formy šikany vést k depresím, frustracím a dalším neurologickým potížím. Zároveň se pojí s vysokým stupněm existenčního ohrožení.

Narozdíl od běžného šikanování se podstatně liší v motivech. Zatímco běžné šikanování je charakterizováno iracionální touhou po moci, mobbing má nepřehlédnutelné racionální prvky. V situaci, kdy existence každého pracujícího člověka je nejistá a hrozba výpovědi se v době krize vznáší nad každým pracovníkem, má mobbing za cíl učinit z jiného člověka problémového pracovníka, učinit jej terčem kritiky a různých kárných opatření a, samozřejmě, prvním kandidátem výpovědi při příležitosti nejbližší „reorganizace“. Tím se umožní jiným lidem přežít „dalšího kola“. (Mobbing, online)

Konflikty na pracovišti jsou nevyhnutelné a často i přínosné, mobbing je jev zcela negativní a vyhnout se mu lze. Je to dlouhodobý nátlak, který nezanechává stopy hned, a už vůbec ne viditelně. K útokům dochází často pod maskou laskavosti, což vyvolává dojem, že se nic neděje nejen v okolí ale i v samotné oběti. (Svobodová, 2008, s. 26,27)

Mobbing, stejně jako běžná šikana, je proces, můžeme tudíž zhruba rozlišit stupně a fáze. V té první se objevují jednotlivé konflikty. K těm dochází zejména v důsledku nedorozumění a různých informačních šumů. Přímý střet jako takový ovšem nemusí být podmínkou. Často se stává, že nastoupí nový pracovník a od počátku je vystaven nepřátelství, chladnému

přijetí, nebo ignoraci. Ke konfliktům tak dochází až později v důsledku tohoto negativního postoje.

Později nastává psychický teror. Oběť se stává terčem zpočátku ojedinělých, později systematických útoků. V tomto období se jednotlivec cítí nejistý, rapidně mu klesá sebedůvěra, snižuje se pracovní výkonnost, zhoršuje psychický stav a může dojít i ke zhoršení stavu zdravotního.

V další fázi se z postiženého pracovníka stává problémový případ. Neustále se kolem něj rojí konflikty, jeho pracovní výkonost je minimální. Následně může dojít i k oficiálnímu vyčlenění z kolektivu, pokud vedení situaci správně nevyhodnotí. Pracovník může být například překládán z oddělení na oddělení, mohou být snižovány jeho kompetence, dostává se pod neustálou kontrolu a většinou pak dochází k odchodu z pracovního místa. (Mobbing, online)

Základním a zásadním cílem mobbingu, který se velmi často naplní, je psychická likvidace jedince, který nátlak neunes a pracoviště „dobrovolně“ opustí. (Svobodová, 2008, s. 30)

Častou a velmi destruktivní mobbingovou „technikou“ je šíření pomluv. Pracovník se stává vděčným námětem rozhovorů, probírají se jeho/její pracovní výkony i soukromý život. Chyby se neúměrně zveličují a přidá se mnoho polopravd či vyslovených lží. (Mobbing, online)

Velmi často dochází k tomu, že postiženému jedinci se neposkytují důležité informace, ať již oficiální či neoficiální. Pracovník tak zůstává v nevědomosti a lehce se tak dostává do dalších potíží. Pokud se brání tím, že nebyl správně informován, většinou zůstane u „slova proti slovu“. „Já vám to ale říkal/a.“ Výsledky práce takového pracovníka se ztrácejí, mohou

i mizet soubory v počítači. Opět je vše svedeno na oběť samotnou.
(Mobbing, online)

Mimoriádně rozšířené je i znevažování výkonů a schopností. Seběmenší chyba se nafoukne do obhludných rozměrů a vezme se jako záminka, že pracovník nestačí na náročnější úkoly. Naopak dobrý výkon se přehlédne, případně zneváží např. tím, že podobný úkol již někdo dříve vyřešil.

Mobbing ovšem nemusí zasahovat pouze sféru pracovní, ale poškozuj i soukromí oběti. Ta pak může dostávat anonymní telefonáty, maily, může být kompromitována před členy své rodiny. Často se využívá toho, že mnohé firmy požadují, aby zaměstnanec reprezentoval firmu i v soukromí. Toho se využívá k dalšímu promyšlenému stupňování tlaku.

I když mobbing může postihnout kohokoli, u určitých jedinců ho lze předvídat s větší pravděpodobností. Jsou to lidé určitým způsobem oslabení, neschopní vystupovat s potřebnou dávkou sebedůvěry, nebo naopak lidé úspěšní a aktivní, kteří svým pracovním zápalem ohrožují zaběhlé pořádky, nebo postavení svých kolegů, dále noví pracovníci vstupující do sehraného kolektivu, či lidé nějakým způsobem odlišní a nápadní. (Mobbing, online)

Aby mohlo dojít k nastartování mobbingu, jsou nezbytné určité předpoklady. Mimo výše zmíněných charakteristik typických obětí jsou to dále osobní vlastnosti agresorů a atmosféra na pracovišti. Atmosféra na pracovišti je charakteristická zejména stresem z přetížení a z existenční nejistoty. Konkurenční tlak a strach ze ztráty zaměstnání jsou hnací silou mobbingu. Významným podílem přispívají také jednotvárnost a nuda v zaměstnání. Negativní situaci mnohdy dotvrzuje i nevhodný styl řízení.
(Mobbing, online)

Výše popsané situace se týkaly šikany pracovníka kolegy na stejné hierarchické úrovni. Trochu jiná pravidla má situace nadřízený vs. podřízený. Taková forma šikany se nazývá bossing. Naopak terorizování nadřízeného podřízenými označuje termín staffing. (Svobodová, 2008, s. 83)

Vedoucí je rozhodující osobnost pro každého pracovníka, má autoritu delegovanou vedením podniku a důvěru svých nadřízených. Vedoucí má jiné motivy pro šikanování podřízených a používá i jiné strategie. Mezi jeho základní motivy patří zejména žárlivost na schopného pracovníka a obava o svoji pozici. Nezanedbatelný motiv tvoří rovněž negativní postoj k samotné organizaci, nebo odpor ke své pozici, či pocit vyhoření. Mezi základní strategie mobbingu ze strany nadřízeného patří přidělování příliš jednoduchých úkolů, které jsou hluboko pod úrovní kvalifikace postiženého pracovníka, nebo naopak úkolů příliš náročných, nezvládnutelných. Další strategií je přidělování úkolů těžko stravitelných pro pracovníka a zejména trvalá kontrola včasné docházky a přítomnosti na pracovišti. Mezi oblíbené metody nadřízených patří rovněž připravit nepříjemné „překvapení“ po dovolené nebo nemoci – například chybí počítač nebo tiskárna, pracovník byl přestěhován do jiné kanceláře apod. Oběť přestává být zvána na pracovní porady nebo jej na nich nepřipustí ke slovu.

Důsledky konfliktu mohou být různé. Je možné, že oběť mobbingu odolá, nebo se od něj oprostí ještě v počáteční fázi a je schopná se takřka bez potíží začlenit do pracovního procesu a kolektivu. Větší pravděpodobnost ale je, že oběť se začne potýkat se značnými psychickými i fyzickými potížemi a její začlenění do kolektivu je velice obtížné, nicméně možné. V nejhorším případě je jedinec natolik „narušen“, že není

schopen pracovat, hrouť se a někdy páchá sebevraždu. (Svobodová, 2008, s. 83)

Mobbing má ovšem negativní důsledky i pro pracoviště. Šikanování pracovníci se neztotožňují se svým podnikem a podávají “vnitřní výpověď” (analogie vnitřní emigrace z dob reálného socialismu). Jejich motivace rapidně klesá a prudce se zvyšuje i jejich nemocnost a invalidita. (Mobbing online)

Menší kreativita, nižší produktivita, špatná docházka a fluktuace, případný právní postih, snížení image společnosti, pokud se mobbing stane mediální kauzou. To vše znamená pro firmu obrovské finanční ztráty.

Z hlediska vedoucího zaměstnance je možné při prevenci i řešení některých potíží využít několika zásad. Správně vybírat pracovníky, pro nově přijaté mít připraven adaptační plán a mít vytvořen systém hodnot a norem společnosti, zachovávat podnikové dohody, ujednání a kodexy, poskytovat zaměstnancům teambuildingové akce, výcviky, školení a pečlivě sledovat situaci například pomocí hodnocení a dotazníků. (Svobodová, 2008, s. 90).

2.1.3 Diskriminace v zaměstnání

Zaměstnavatel musí ze zákona dodržovat zásadu rovného zacházení se všemi zaměstnanci. (Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce, Hlava III, § 13)

Nicméně samotné rozdělení pracovního trhu je charakteristické různými platy, pracovními podmínkami a možnostmi postupu. (Appelbaum, 1980, s. 13)

S diskriminací se v praxi můžeme často setkat již v samotné pracovní inzerci, kdy zaměstnavatelé mnohdy (byť třeba neúmyslně) stanoví požadavky na uchazeče o zaměstnání způsobem, který může být v rozporu se zákonem. Za typické příklady tohoto jednání můžeme označit inzeráty typu „přijmeme muže na pozici...“, „přijmeme recepční“, „přijmeme zedníka“, „přijmeme asistentku“ atp. Z těchto příkladů je patrné, že nejčastěji se vyskytuje rozdílné zacházení s uchazeči o zaměstnání z důvodu pohlaví. Inzeráty tohoto typu by bylo možno nepovažovat za diskriminační v případech, pokud by pohlaví představovalo podstatný a nezbytný požadavek pro výkon nabízené pozice (v praxi např. u fyzicky náročných manuálních prací či prací vyžadujících zachování soukromí, např. u osobních prohlídek), což by mělo být alespoň částečně zdůvodněno v textu inzerátu. Z tohoto pohledu tedy např. není možno nic vytknout např. inzerátu následujícího znění: „...jedná se o fyzicky velmi náročnou práci (větší část pracovní náplně tvoří zvedání břemen nad 15 kg), a proto preferujeme (přijmeme pouze) muže.“ (Hubálek a kol., 2008, s. 33-36)

Druhým nejčtenějším neoprávněným požadavkem zaměstnavatelů je čistý trestní rejstřík uchazečů o zaměstnání. I zde se v mnoha případech jedná o požadavek protiprávní, neboť nesouvisí s povahou inzerované práce. (Hubálek a kol., 2008, s. 33-36)

V již menším množství se v nabídkách zaměstnání vyskytují další diskriminační požadavky, u kterých je zpravidla důvodem rozdílného zacházení věk uchazeče o zaměstnání (do této kategorie je možno řadit i inzeráty vyžadující nepřiměřeně dlouhou předchozí praxi na konkrétní pozici, v těchto případech se jedná o nepřímou diskriminaci z důvodu věku, kdy je předchozí praxe pouze zástupným důvodem). Inzeráty diskriminační z důvodu věku uchazeče o zaměstnání se vyskytují zejména v těchto

podobách: „...do dynamického, mladého kolektivu hledáme...“, „práce pro mladé, aktivní...“, „hledáš práci v týmu mladých lidí?“, „práce v mladém kolektivu“, „...požadujeme min. 10 let praxe na pozici kuchaře...“, „...požadujeme min. 20 let praxe na pozici řidiče...“ atp. Zákon o zaměstnanosti přitom zaměstnavatelům zakazuje činit nabídky zaměstnání, které mají diskriminační charakter. Bohužel četnost výskytu nabídek zaměstnání diskriminačního charakteru tomu nenasvědčuje. Lze jenom doporučit zintenzivnění kontrolní činnosti úřadů práce v této oblasti, což však může narážet na omezené kapacitní možnosti. (Hubálek a kol., 2008, s. 33-36)

Příčiny tohoto stavu můžeme spatřovat mj. i v protiprávním jednání zaměstnavatelů, kdy jsou údaje o bezúhonnosti uchazeče o zaměstnání vyžadovány i na pozice např. stavebních dělníků. Negativní dopady není třeba široce popisovat a je možno je shrnout tak, že osoba, která nemá zahřazeno odsouzení, nemá de facto šanci získat zaměstnání, což se může projevit např. na recidivě trestné činnosti. Za vhodné je proto možno považovat výslovné stanovení situací, kdy je možno údaje o trestněprávní bezúhonnosti uchazeče o zaměstnání vyžadovat. (Hubálek a kol., 2008, s. 33-36)

Mezi nejmarkantnější diskriminační jednání v zaměstnání patří problematika nerovného odměňování. Rozdíl v odměňování se týká všech věkových i vzdělanostních vrstev a všech úrovní pracovního zařazení. Může k němu docházet částečně kvůli produktivním charakteristikám zaměstnanců a zaměstnankyň, charakteristice zaměstnavatelů či segregaci trhu. Největší část ovšem vyplývá z nerovného zacházení mezi pohlavími (Havelková, 2007, s. 17, 19).

Výše příjmů se v závislosti na věku mění, rozdíl mezi muži a ženami se zvyšuje po dosažení 30. roku věku a po 40. roce se poněkud snižuje, dále opět narůstá po 60. roce, kdy ženy odcházejí do důchodu a muži ještě setrvávají v zaměstnání. Čím vyšší má žena vzdělání, tím roste i rozdíl v jejím odměňování. Vysokoškolsky vzdělané ženy vydělávají cca 68 % mzdy muže, ačkoli měsíčně odpracují více hodin. (Havelková, 2007, s. 20)

Existují dvě teorie, které se snaží rozdíl v odměňování vysvětlit. První z nich je teorie individualistická, jež tvrdí, že je to důsledek ženských charakteristik, postojů a preferencí. Muži jsou podle ní placeni lépe, protože byli pracovním trhem, který je jinak neutrální, vyhodnoceni jako produktivnější. Rozdíl je přičítán zejména rozdílné úrovni vzdělání a zkušeností, nižší účasti žen na školeních, rozdílnému pracovnímu úsilí (ochota pracovat přesčas, jezdit na služební cesty) a „profesionálnímu zakrnění“ v období péče o děti.

Oproti tomu institucionální teorie říká, že ne všechno lze takto vysvětlit. I ženy s nejvyšším možným vzděláním dosahují dvou třetin platu mužů. K rozdílnému odměňování podle ní dochází, protože ženy jsou považovány za levnější pracovní sílu a také díky existenci genderových stereotypů. U žen v reprodukčním věku se automaticky očekávají kariérní výpadky z důvodu těhotenství a mateřství, kariérní výpadek z důvodu mateřství pak působí jako brzda postupu a přístupu k lépe placeným pozicím (Havelková, 2007, s. 20).

Jako u většiny teorií se domnívám, že pravda bude někde na půl cesty. Bobek říká, že vliv pohlaví na mzdy oproštěný od všech dalších příčin je přibližně 10% ve státním sektoru a 20% v sektoru soukromém. Tento údaj sice zahrnuje i rozdíly zapříčiněné mateřstvím, nicméně velká část jde na vrub diskriminaci. Dochází k tomu, pokud zaměstnavatel zásadně přijímá

ženy a muže pouze do určitých povolání (vnitropodniková horizontální segregace), systematicky ženy znevýhodňuje v kariérním postupu, nebo jen jejich práce méně odměňuje. (Bobek a kol., 2007, s. 241-242)

Rámcová strategie Společenství pro období 2001-2005 identifikovala 5 oblastí, ve kterých je třeba postupovat k dosažení rovnosti

- Plná integrace žen do ekonomického života (např. sladčováním rodinného a profesního života, snižování segregace povolání, proženská politika zaměstnanosti)
- Zajištění plné účasti žen na rozhodovacích procesech v demokratické společnosti
- Plný přístup k sociálním právům
- Zajištění rovnosti v občanském životě (zvyšování povědomí žen o jejich právech, boj proti násilím na ženách, zlepšování fungování mechanismů rovnosti)
- Změna v genderových stereotypch (Havelková, 2007, s. 143)

Česká vláda by měla uvažovat nad podporou mužů v odchodech na rodičovskou dovolenou, posílením rekvalifikačních programů pro pracovníky a pracovnice vracející se po rodičovské dovolené, podporou žen při studiu „typicky mužských“ oborů, stanovením cílů pro podíl žen na rozhodovacích pozicích ve státní správě a důsledném používání metody gender mainstreaming ve státní správě (Havelková, 2007, s. 144).

2.2 Rovné příležitosti ve vzdělávání

V roce 2002 mělo maximální dosažené základní vzdělání 12 % populace, podíl žen je z toho více než dvojnásobný oproti mužům. V České republice je také o 50 % absolventů vyšších odborných škol více než pouze

středoškolsky vzdělaných. Na této úrovni jsou patrné nejvyšší rozdíly v průměru příjmů mužů a žen a to až o 40 % - to nemusí být dáno pouze diskriminací, ale také tím, že ženy volí často méně platově hodnocené sektory jako zdravotnictví, nebo školství. (Matějů, Straková, 2006, s. 98)

Uplatňování rovných příležitostí bývá spojováno převážně s pracovním trhem. Ke genderovým nerovnostem přispívá nejenom biologická determinace ale také výchova v rodině i ve škole. (Jarkovská, 2005, s. 3)

Ve vzdělávacím systému i v rodinách jsou stále patrné známky genderově odlišné výchovy. Dívky jsou vedeny jako hospodyňky a chlapci jako budoucí zajišťovatelé obživy. (Byrne, 1978, s. 40) Rovné příležitosti pro muže i ženy na pracovním trhu nutně vyžadují rovněž školství rovných příležitostí. Politika rovných příležitostí ve vzdělávání má za cíl odhalit a podporovat individuální schopnosti dítěte bez ohledu na to, zda jsou tyto schopnosti typické pro chlapce či dívky. (Jarkovská, 2005, s. 3)

S diskriminací se setkáváme v přístupu učitelů (např. větší tolerance k vyrušování chlapců než dívek), učebnicích (všimněte si, jak je zejména v jazykových učebnicích popisován ideální model rodiny, maminka je v domácnosti a stará se o rodinu, dcera je krásná, syn chytrý, tatínek pracující, vydělávající), i v jazyce. Studijní řady znají pouze mužský rod, maturantky dostávají stužky s nápisem Maturant XXXX, chlapci studující střední zdravotní školu dostávají titul zdravotní sestra. (Jarkovská, 2005, s. 9)

Vyučující by měl dle zásad genderové politiky reflektovat odlišný přístup k dívkám a chlapcům, respektovat, ovšem nepředpokládat rozdíly mezi pohlavími, usilovat o rovný přístup k dívkám i chlapcům, ale také

přístupovat citlivě ke specifickým pohlaví, které se v hodinách projeví, nezadávat genderově stereotypní úkoly apod. (Jarkovská, 2005, s. 10,11)

Cílem vzdělávací politiky určující vývoj v oblasti vzdělávání by měl být v první řadě rovný přístup ke vzdělání, zvyšování propustnosti systému a odstranění tzv. slepých uliček, zvyšování kvality vzdělávání, otevírání terciárního systému většímu množství uchazečů, budování systému celoživotního vzdělávání a pružnější reakce vzdělávacího systému na potřeby společnosti a pracovního trhu. (Matějů, Straková, 2003, s. 5)

Důvodem, proč u nás nerovnosti ve vzdělání spíše rostou, je nedostatečná reforma vysokého školství po roce 1989 a také vývoj ekonomických a sociálních nerovností. Změna politického systému vytvořila prostor pro demokratizaci a decentralizaci terciárního systému. Značná autonomie, kterou vysoké školy získaly, způsobila, že se samy začaly bránit transformaci a tím zůstala zachována elitářská povaha terciárního sektoru. (Matějů, Straková, 2003, s. 10, 29)

3 Vývoj zaměstnanosti žen v českých zemích

Do 19. století zanikal český jazyk a česká kultura upadala pod nadvládou Rakouska - Uherska téměř tři sta let. Tato krize, kdy češství bylo na pokraji vymizení, dala vzniknout mohutnému kulturnímu hnutí, v němž byla mimo jiné zdůrazňována důležitost vzdělání jak pro muže, tak pro ženy. Síla Národního obrození pomohla ženám formulovat jejich požadavky týkající se přístupu ke vzdělání. Byly to české ženy, které založily Minervu - první dívčí gymnázium v Rakousku. Díky jejich intervencím rakouská vláda vydala v letech 1896 a 1897 dva výnosy o přístupu žen k vyššímu vzdělání. Již od 90. let 19. století přednášel na univerzitní půdě o ženských právech Tomáš G. Masaryk, který dokonce přijal jméno své americké manželky. (Kol. autorů, 2003, s. 7)

Do konce druhé světové války se patriarchátu dařilo víc než dobře. Ve válečných dobách ženy prokázaly, že dokáží zastat i mužskou práci. Muži se po návratu z války snažili emancipaci potlačit, ale byli nuceni uznat, že vyřazením žen z ekonomického života by ekonomika značně utrpěla. (Kozáková a spol., 2007, s. 29)

Od roku 1948 v Československu neexistovala pluralitní demokracie, ekonomika byla znárodněna a nadále řízena direktivním plánovaným způsobem. Rovné podmínky pro všestranné uplatnění žen ve společnosti a v osobním životě byly součástí oficiální ideologie komunistického režimu. Práva žen ve všech oblastech jejich života a společenského uplatnění byla právně zakotvena, jejich realizace a jejich kontrola však byly limitovány hospodářskými možnostmi a politickými zájmy. V tomto období byl naplňován princip plné zaměstnanosti. Míra zaměstnanosti žen dosahovala více než 80 % z celkového počtu žen v produktivním věku. Je však nutno

podotknout, že byla do značné míry vynucena hospodářskou situací rodin a často násilně omezovala mateřské a rodinné role žen. (MPSV, 1998, s. 44) Ženy navíc zastávaly spíše podřadnější a hůře placené posty. Ačkoliv například mezi lékaři bylo 74 % žen, pouhých 22 % zastávalo řídicí pozice. (Kol. autorů, 2003, s. 8)

Docházelo k politické kontrole ze strany vrcholových vládních orgánů a komunistické strany. Vysoká zaměstnanost žen nebyla důsledkem svobodné volby a potřeby emancipace, ale životní nutností. Podpora emancipace žen byla dovedena do tak absurdních úrovní, že fakt, kdy žena dává přednost svým rodinným funkcím před pracovním uplatněním a veřejnou činností, byl hodnocen jako negativní přežitek starých, buržoazních ideologií. (MPSV, 1998, s. 45)

V letech 1989 - 1995 se objevuje nedomyšlená, formální podpora pracovní, společenské a politické emancipace, která ovšem není dostatečně vyvažována v ostatních sférách jejich činností a v praxi rovnoprávnost žen neposiluje. K té napomáhají spíše podmínky svobodného výběru, individuálního rozhodování při zohlednění specifických biologických a sociálních charakteristik a funkcí obou pohlaví. (MPSV, 1998, s. 45)

V současnosti oblast rovnoprávného postavení žen zahrnuje proces transformace – to znamená přechod od formální jednostranné politizace ženských problémů a jejich řízení „shora“ k vytváření takových podmínek, aby bylo možné problémy a zájmy jednotlivců řešit na nejnižších úrovních společenského života, zejména na úrovni samospráv. Jsou to nové možnosti volby životní dráhy, za níž sami nesou větší díl zodpovědnosti. (MPSV, 1998, s. 45)

S vývojem postavení žen na trhu práce souvisí také téma nezaměstnanosti. Nezaměstnanost je jedním z hlavních témat hospodářské politiky již zhruba od 30. let 20. století. Je jedním z nejsledovanějších a nejdiskutovanějších jevů tržních hospodářství. V ekonomii se za nezaměstnané považují osoby v produktivním věku splňující dvě podmínky. Nemají placené zaměstnání ani příjem ze zaměstnávání sebe sama, jsou dočasně uvolněny z práce a očekávají, že budou znovu zaměstnány, druhou podmínkou je, že hledají práci aktivně a jsou ochotny do práce nastoupit. Z toho vyplývá, že existuje také dobrovolná nezaměstnanost, kdy člověk upřednostňuje volný čas před konáním práce. (Buchtová, 2002, s. 20)

Zaměstnanost žen v České republice je zde poměrně vysoká. V populaci žen je ekonomicky aktivních 57, 8 %, u mužů 75, 3 %. (ČSÚ, online, 2009) Průběh zaměstnání mužů a žen se mezi muži a ženami různí. Zatímco u mužů před 30. rokem míra ekonomické aktivity roste a po tomto roce dosahuje vrcholu, u žen po dvacátém roce sice také dochází k navýšení, ale okolo 25. roku začíná klesat a vrchol nastává až okolo 40. roku. To souvisí s tím, že ženy přebírají velký díl zodpovědnosti za péči o děti a většinou zcela opouštějí trh práce, děje se tak z důvodu špatného nastavení podmínek pro zaměstnané ženy a nedostatečných služeb. (Buchtová, 2002, s. 20)

4 Postavení mužů a žen ve společnosti

V této kapitole bych se ráda zaměřila na dělbu práce, svěřování dětí do péče, ženskou a mužskou sociální roli a na změnu v postavení mužů a žen ve společnosti 21. století.

Často se tvrdí, že dělba práce podle pohlaví je univerzálním rysem lidské společnosti. Každá společnost má určité principy, podle nichž dělí činnosti na vhodné pro muže a vhodné pro ženy. Podle profesora George Murdocka, který se zabýval zkoumáním dělby práce ve 224 různých kulturách, se tyto principy - kulturu od kultury - liší a nedokládají obecné tvrzení, že jejich podobu a obsah nevyhnutelně diktuje biologie. (Oakley, 1972, s. 99)

Hodně diskutovaná je otázka, zda rozdělení rolí je determinováno pouze biologicky, pouze sociologicky, nebo kombinací obojího a v jaké míře. Podle zastánců biologické determinanty jsou rozdílné role mužů a žen přirozené. Podle nich je přirozená dělba práce na striktně mužskou a striktně ženskou, podle toho se poté formuje očekávaný způsob chování. Ženská role je chápána jako domácí, kdežto muž má být ochráncem a živitelem rodiny. (Renzetti, Curran, 2003, s. 320).

Zastánci determinanty sociální nevidí mezi mužskými a ženskými rolemi takovou rozdílnost. To, co je mužské a ženské a k tomu vážící se role jsou vytvářeny především sociálně v rámci začleňování člověka do společnosti, kdyby záleželo pouze na biologii, byl by pak proces socializace zbytečný. Rozdíly mezi muži a ženami jsou závislé především na způsobu, jakým společnost zachází s chlapci a muži a se ženami a dívkami (Renzetti, Curran, 2003, s. 321).

Toto jsou dva protipóly, mezi nimiž je samozřejmě umírněnější střed, který připouští existenci biologických předpokladů, které ovšem samy o sobě nemusí způsobovat společenskou nerovnost. Říkají, že není nutné měnit v první řadě obsah sociálních rolí, ale celkový hodnotový systém společnosti.

S chlapci a děvčaty je rozdílně zacházeno již od útlého věku. Ačkoli je dokázáno, že dívky jsou od narození zralejší a odolnější než chlapci, rodiče zacházejí se svými syny tak, jako by to bylo naopak, hrají s nimi například divočejší hry, oproti tomu s dcerami jednají jako by byly jemnější a křehčí. Rodiče rozlišují „správné“ chování chlapců a děvčat. Chlapcům se více toleruje agresivnější jednání, zlobení, dívky jsou zase podporovány ve hře s panenkami, kuchyňkou apod. (Karsten, 2003, s. 64)

Americká psycholožka Esther R. Greenglass tvrdí, že hračky nabízené chlapcům podporují „směřování z domu“, zatímco v holčičkách mají poskytované hračky posilovat a podporovat „domácí aktivity“. Tím, že svým synům dávají k dispozici jiný herní materiál než svým dcerám, dávají rodiče najevo pohlavně specifická očekávání. (Karsten, 2003, s. 65)

Na druhou stranu dle mého názoru si chlapci časem sami najdou cestu k autíčkům a holčičky k panenkám, protože je to jednoduše víc baví. Děti chodí do školky, na hřiště, mají sourozence opačného pohlaví, mají možnost si najít jiné hračky, než jim dávají rodiče.

Zajímavé je ovšem zamyšlení nad zobrazením dívek a chlapců v knížkách pro děti. Děvčata jsou hlavní postavou asi jen v 10 % knížek. Jsou prezentována jako pasivní, bezmocná a slabá, potřebující pomoc silného a inteligentního hrdiny. Princezna nemusí dělat nic jiného než být

krásná. Jsou to šablony, kterých se drží často také učebnice, pověsti, bajky i moderní knihy (Karsten, 2003, s. 67).

V současné době, na rozdíl od minulosti, usilují muži i ženy stejnou měrou o uplatnění na trhu práce. Od žen se ovšem stále očekává a vyžaduje, aby svou profesní dráhu podřídily rodinným a partnerským zájmům. Muži sice navenek uznávají rovnoprávnost pohlaví, ale zároveň zůstávají předsvědčení, že je slučitelná s dosavadním modelem rozdělení práce. Já osobně se domnívám, že je toto chápání a rozdělení v podstatě pořádku. Ženy příroda stvořila, aby rodily děti a muž, aby je chránil a zajišťoval obživu. Tak to vždy fungovalo a funguje. Doba se mění, ale lidé zůstávají stejní. Dítě je na matce závislé, v prvních měsících života zcela. Ovšem když už to tak je, měly by ženy mít odpovídající finanční prostředky a prostor rodině se věnovat. Vyšší mateřskou, firemní školku apod.

Společnost Ingenia provedla pro Ministerstvo práce a sociálních věcí v rámci svého programu Factum Omnibus opakovaně šetření týkající se genderových vztahů, šetření navazuje na šest předchozích vln, které se konají každoročně od roku 2002.

První, na co se šetření zaměřilo, byl názor na možnosti mužů a žen. Oblastí, ve které jsou podle tří čtvrtin obyvatel ČR (75, 3 %) upřednostňovány ženy, je získání dítěte do vlastní péče po rozvodu. Z nabízených možností se jedná o jedinou, kde mají dle mínění lidí lepší možnosti ženy než muži. Odměňování za práci je naopak sféra, kde jsou podle názoru většiny lidí zvýhodňováni muži. Přibližně dvě třetiny obyvatel ČR (63, 4 %) si myslí, že ženy mají menší možnost získat za stejnou práci stejný plat jako muži. Jedinou oblastí, kde jsou genderové příležitosti vnímány jako vyrovnané, je vzdělání. Osm z deseti občanů (80, 9 %) si myslí, že jak muži, tak ženy mají stejné šance dosáhnout vysokoškolského

vzdělání. Pokud porovnáme názory mužů a žen, můžeme konstatovat, že ženy jsou při hodnocení svých možností pesimističtější než muži (při hodnocení možností žen). Dvě třetiny mužů (66, 4 %) si myslí, že muži i ženy mají stejné možnosti věnovat se svým koníčkům; tento názor zastává jen 36, 3 % žen. Téměř polovina mužů (47, 4 %) se domnívá, že muži i ženy mají zhruba stejnou možnost získat za stejnou práci stejný plat; o této možnosti je přesvědčena necelá pětina žen (18, 8 %). A zhruba dvě třetiny mužů (66, 3 %) zastávají názor, že muži i ženy mají stejnou možnost získat práci odpovídající jejich kvalifikaci a schopnostem; s tímto názorem souhlasí jen 39, 8 % žen. Z hlediska časového srovnání jsou změny postojů k uvedeným možnostem mužů a žen více méně stabilní, od roku 2002 zde nedochází k žádným zásadním změnám. (Postavení mužů a žen ve společnosti, online, 2007)

S rovným postavením mužů i žen souhlasí většina obyvatel ČR. Nejvíce lidí (92, 4 %) souhlasí s výrokem, že „každý člověk, muž i žena, by měl mít zaměstnání, které by mu zajistilo soběstačnost a nezávislost.“ (rozhodně souhlasí 56, 4 %; spíše souhlasí 36 %). Většina obyvatel ČR si také myslí, že domácí práce by měly být rozděleny tak, aby muž i žena měli stejně volného času pro zábavu i odpočinek (89, 5 %), obě pohlaví by se měla stejně věnovat výchově i péči o dítě (87, 7 %), v řídicích a rozhodovacích institucích by měli být zastoupeni rovnoměrně muži i ženy (87, 4 %), obě pohlaví by měla mít stejnou šanci získat své dítě po rozvodu do péče (81, 4 %). (Postavení mužů a žen ve společnosti, online, 2007)

Méně souhlasných postojů je spojeno s následujícími výroky: necelé dvě třetiny lidí (63, 2 %) se domnívají, že vláda by pracovala lépe, kdyby v ní bylo více žen. Více než polovina obyvatel (56, 2 %), se domnívá, že při výběru do vedoucích pozic by měli mít při stejných schopnostech přednost

příslušníci pohlaví, které je na daném stupni řízení méně početně zastoupeno. Tento názor ve společnosti dlouhodobě posiluje. (Postavení mužů a žen ve společnosti, online, 2007)

Další oblastí, která mě v šetření zaujala, bylo zkoumání názoru na výskyt domácího násilí. Postoj k výskytu domácího násilí je ve společnosti ambivalentní. Téměř dvě pětiny obyvatel (37, 1 %) se domnívají, že domácí násilí na ženách se v české společnosti „občas“ vyskytuje. Obdobné procento lidí (36, 1 %) si však myslí, že domácí násilí se objevuje „dost často“. Lidí, kteří si myslí, že násilí na ženách se v ČR vyskytuje ojediněle nebo výjimečně, je 14, 3 %. To je obrovské číslo dokazující nezáměr společnosti, její slepotu, nebo nechuť vidět nerovné postavení žen. (Postavení mužů a žen ve společnosti, online, 2007)

Je vcelku pochopitelné, že ženy reflektují výskyt domácího násilí na ženách v české společnosti častěji než muži. Názory lidí na výskyt domácího násilí vůči ženám se ve sledovaném období, tj. od roku 2002, zásadně nemění. Pokud jde o formu domácího násilí, tak se podle obyvatel ČR ve společnosti častěji vyskytuje psychické násilí, tj. různé zesměšňování, vyhrožování, obtěžování či obviňování, než fyzické násilí (znásilnění, bití, kopání či občasná facky). O tom, že výskyt psychického násilí v českých domácnostech je běžný, je přesvědčena téměř polovina obyvatel ČR (49, 7 %). Oproti tomu fyzické násilí vidí jako běžné necelá třetina populace (29, 6 %). (Postavení mužů a žen ve společnosti, online, 2008)

Téměř třetina obyvatel neumí tuto záležitost posoudit (32, 7 % fyzické násilí, 30, 1 % psychické násilí). Ženy častěji než muži považují výskyt násilí v rodině za běžný. Zvláště výrazné rozdíly jsou v názorech na existenci tzv. psychického domácího násilí na ženách (muži 40, 2 %; ženy

58, 6 %). Rozdílné názory se týkají i výskytu fyzického násilí (muži 24 %; ženy 34, 8 %). (Postavení mužů a žen ve společnosti, online, 2007)

Obecné mínění o výskytu násilí v rodině dokresluje otázka na znalost konkrétní rodiny, kde existuje násilí mezi manžely – partnery. Takovou rodinu (pár) znají téměř čtyři obyvatelé z deseti (37, 6 %).

Mezi ženami je téměř polovina (45 %) těch, které znají nějakou rodinu, kde dochází k domácímu násilí. Mezi muži je tato znalost výrazně nižší (29, 7 %). (Postavení mužů a žen ve společnosti, online, 2007)

Výše zmiňovaná čísla dokazují, že nerovnost mezi muži a ženami ve společnosti existuje a je potřeba to změnit. I politika by měla být založena na genderové rovnosti. Ovšem taková společnost neexistuje. Každá společnost, každá politika by měla být genderově senzitivní. Znamená to zohlednění specifických rysů života jak žen, tak i mužů a zároveň úsilí o odstranění nerovností a podporu rovného rozdělení zdrojů. (Kol. autorů, 2003, s. 4)

Strategií na cestě k cíli – genderové rovnosti, je tzv. gender mainstreaming. Zahrnuje integrování gendrového hlediska do běžných každodenních záležitostí na všech úrovních rozhodování a ve všech oblastech politiky. Gender mainstreaming znamená (re)organizaci, zlepšení, rozvíjení a hodnocení koncepčních, rozhodovacích a vyhodnocovacích procesů tak, aby bylo hledisko genderové rovnosti zapracováno do všech politik na všech úrovních a všech fázích těmi aktéry, kteří se obvykle podílejí na jejich vytváření. (Kol. autorů, 2003, s. 6)

5 Sladování rodinného a profesního života

Otázku, jak sladit rodinný život se životem profesním v poslední době řeší jak ženy, které nechtějí, či nemohou z finančních, nebo jiných důvodů podřídít veškerý svůj čas starosti o domácnost, tak muži naopak netoužící obětovat práci své soukromí, nebo personalisté a výzkumné agentury. (Sirovátka, Hora, 2006, s. 41).

Rovnováha mezi pracovním a osobním životem (tzv. work-life balance) vede ke spokojenosti zaměstnanců, kteří jsou pak více motivovaní a podávají lepší pracovní výkony. (Kozáková a spol., 2007, s. 8)

Pozornost se upírá především na možnost rodičů harmonizovat péči o děti s uplatněním v zaměstnání a na případné limity či diskriminaci, které mohou situaci rodičů komplikovat.

Vztah rodiny a zaměstnání bychom měli chápat v kontextu celkové životní dráhy, od přání, kdy založit rodinu, až po její založení, narození posledního dítěte a propojení těchto událostí s dráhou profesní. (Sirovátka, Hora, 2006, s. 41)

Determinantami harmonizace rodiny a zaměstnání je období před založením rodiny, rozvíjející se a rozvinutá fáze rodiny a etapa tzv. prázdného hnízda. Výzkumy realizované STEM, VÚPSV, MU Brno se zaměřují na ekonomicky aktivní období rodinného cyklu v rámci již probíhající profesní dráhy (Sirovátka, Hora, 2006, s. 42).

Velmi důležitý vliv pro harmonizaci rodiny a zaměstnání má bezpochyby přístup partnerů. Bez konfrontace, vyjednávání, kompromisů by ke sladění dojít nemohlo. Partneri musí zvážit všechna pro a proti, čas, který bude

potřeba rozdělit mezi rodinu a domácnost, finance, fyzické i psychické síly a další okolnosti související s touto otázkou. (Sirovátka, Hora, 2006, s. 43)

Klíčový význam pro harmonizaci rodinného života a zaměstnání má odlišné postavení mužů a žen v rodině a na pracovním trhu, kterému se ve své práci věnují. Tento genderový rozdíl vysoce ovlivňuje rozhodování a chování v rodině. V hodnotovém žebříčku představují rodina a práce dvě nejdůležitější životní hodnoty, právě mezi nimi ovšem může docházet k rozporům. V průběhu života dochází k výměně pozic obou zmiňovaných hodnot. Práce je na prvním místě pouze v období před založením vlastní rodiny, obzvláště po narození dětí dominantní význam práce ustupuje do pozadí. Zajímavé je, že tak to zůstává po odchodu dětí z domova. (Sirovátka, Hora, 2006, s. 43)

Změny hodnotového systému v průběhu rodinného cyklu

podíl odpovědí „nejvíce důležité“ v %

	Svobodní	Mladá rodina	Rodina se školními dětmi	Rodina po odchodu dětí
Žít pro rodinu a děti	27	43	48	37
Mít práci, která mě baví	41	29	29	26
Mít dobře placenou práci	38	34	30	28
Mít hodně peněz a dobře si žít	28	25	18	20
Mít co nejvyšší vzdělání	20	9	13	15

Zdroj: STEM a VÚPSV, empirické sondy 2006

Změny, které vidíme v tabulce, platí pro muže i pro ženy, nicméně určitá generová modifikace je zde patrná. Podle empirických sond pro ženy představuje rodina podstatně větší hodnotu již v době před jejím založením, největšího významu pro ně rodina dosahuje ve fázi „rodina se školními dětmi“ (55 % dotázaných žen X 40 % dotázaných mužů).

Možnosti harmonizace rodiny a zaměstnání jsou v ČR využívány méně často než v naprosté většině západních zemí. Je zajímavé, že je u nás charakteristický vysoký počet plných pracovních poměrů i u matek malých dětí brzy a někdy i okamžitě po ukončení rodičovské dovolené. (Sirovátka, Hora, 2006, s. 44)

Domnívám se, že důvodem takového stavu je především nedostatečná informovanost o jiných možnostech, případně neochota společnosti vyjít novopečeným rodičům vstříc.

Na tomto místě bych ráda zmínila formy pracovních úvazků, respektive pracovních režimů, jimiž je možné sladění profesní a rodinné dráhy snáze dosáhnout. U nás se setkáváme především s pružnou pracovní dobou, prací na zkrácený úvazek a prací z domova. (Jurajda a kol., 2006, s. 3).

Pružná pracovní doba představuje flexibilitu ohledně začátku, průběhu a konce pracovní doby. Znamená volnost nejen pro rodiče, ale také pro ty, kteří by rádi skloubili kariéru s volným časem.

Částečným úvazkem mohou firmy obsazovat pracovní méně vytížené pozice nebo naopak dvěma částečnými úvazky pokrýt jednu pozici. Alternativou částečných úvazků mohou být dohody o provedení práce, dohody o pracovní činnosti či práce na živnostenský list, tyto formy jsou dle mého názoru vhodné, jedná-li se o krátkodobou spolupráci, například brigádu, sezónní práci, projekt. V těchto případech totiž mohou obě strany spolupráci poměrně snadno vypovědět.

Práce z domova šetří náklady spojené s vytvořením a provozem pracoviště. (Lukášová a kol., 2007, s. 8)

Je poměrně časté, že si ženy i muži prací z domova přivydělávají, mohou tak reagovat na přechodné i dlouhodobé okolnosti, které jim neumožňují pracovat standardně, tedy v hlavním pracovním poměru na plný úvazek. Jde o překážky, které jim snižují šanci na uplatnění na pracovním trhu a které jsou ovlivněny vnějšími faktory i osobními či rodinnými důvody. Jedná se většinou o kombinaci některých z těchto faktorů: nízké vzdělání (ZŠ, SOU) a nedostatek pracovních příležitostí v regionech, dlouhodobá nezaměstnanost, problémy s osvojením si nových dovedností nezbytných k získání pracovního místa, opakovaný pobyt na mateřské a rodičovské dovolené, částečná či plná invalidita, nutnost péče o rodinu či osobu blízkou nebo cizinky bez náležitého pracovního povolení. (Šindlerová, 2006, s. 6)

Další alternativou výhodnou zejména pro zaměstnavatele je sdílené pracovní místo, protože tím získávají dva zaměstnance za cenu jednoho s různými zkušenostmi, znalostmi a talentem. Hodí se jak pro rodiče s dětmi, tak třeba pro studenty. Flexibilní opatření využívaná v zahraničí jsou např. teleworking, roční fond pracovní doby, stlačený týden neboli zhuštěná pracovní doba, přesun směny, práce v určitém období, přerušování kariéry, mobilní práce apod. (Lukášová a kol., 2007, s. 8)

5.1 Dělbá rolí v rodině

Způsob, jak jsou v rodině rozděleny role, je jedním z důležitých faktorů ovlivňujících možnost sladění rodinného a profesního života. Rozhodnutí ve velké míře ovlivňují stereotypy, v míře menší požadavky rodinných příslušníků. Ve většině rodin se stále preferuje tradiční model, žena se stará o domácnost, dává jí přednost před prací a muž naopak preferuje práci mnohdy i na úkor rodiny. (Jurajda, Kuchařová, Machovcová, 2006, s. 4). To potvrzuje i Průzkum Zaměstnání a péče o malé děti z perspektivy rodičů

a zaměstnavatelů provedený Výzkumných ústavem práce a sociálních věcí, podle něj se domácím pracím věnuje 87 % žen a pouze 13 % mužů, o děti se primárně stará 72 % žen a 58 % žen zajišťuje nákupy. Naproti tomu muži ve většině zkoumaných domácností (72 %) vykonávají běžnou údržbu a opravy. Oba partneři se ve většině domácností rovnocenně věnují dětem ve volném čase (63 % rodin) a také nejčastěji společně rozhodují o hospodaření s penězi (71 % rodin). (Velíšková, 2007, s. 5)

Kolem 90 % populace se ztotožňuje s názorem, že „muž a žena by měli mít v manželství stejnou možnost věnovat se svým koníčkům a svému zaměstnání“ nebo „do rodinného rozpočtu by měli přispívat muž i žena“. Ovšem realita je poněkud jiná, obzvláště co se týká názorů na rovné příležitosti v profesním uplatnění, liší se v závislosti na jednotlivých etapách rodinného cyklu. Ženy jsou o stejných možnostech věnovat se zaměstnání přesvědčeny pevněji než muži a jejich názory se v průběhu rodinného cyklu nijak nemění, stanoviska mužů podléhají větším změnám, nejméně přijatelný je pro ně tento názor v období prvních let budování vlastní rodiny (80 %), nejčastěji se k němu naopak hlásí ve fázi rozvinuté rodiny (89 % podle STEM, VÚPSV a MU Brno, empirické sondy 2006). Je otázka, zda tyto změny považovat za signál toho, že model přerušované profesní dráhy žen je akceptován v představách mužů více než v představách žen. (Sirovátka, Hora, 2006, s. 41)

Většina žen se s tímto rozdělením rolí ztotožňuje a je s ním spokojena. Tuto tradiční dělbu rolí podporují i některá opatření sociální a rodinné politiky, a to například trvajících rozdíl mezi muži a ženami v nárocích na mateřskou dovolenou, absence otcovské dovolené, koncepční labilita v případě rodičovské dovolené, omezené možnosti využívání paragrafu na ošetřování nemocného dítěte oběma rodiči nebo struktura dávek státní

sociální podpory, které jsou nezávislé na ušlých příjmech a naopak odvozené od aktuálních příjmů rodiny (ne však docela, testují se příjmy z předchozího období) a jejichž výše je příliš vzdálená od průměrných platů mužů. (Jurajda, Kuchařová, Machovcová, 2006, s. 4)

Zatím není příliš rozšířena podpora denní péče o děti, ačkoliv tzv. firemní školky, na něž se zaměřím později, už se začínají ve firmách objevovat.

Ráda bych se krátce zmínila o managementu rodičovské dovolené. Jeho hlavním smyslem je, aby žena či muž pečující o dítě zůstal alespoň částečně ve spojení s firmou, v níž pracuje, i když nebude moci plně zastávat současnou pozici. Cílem je zajistit také to, aby osoby na rodičovské dovolené vnímaly zájem ze strany firmy, zůstaly k ní loajální a chtěly se tak vrátit do zaměstnání v kratším časovém období (Jurajda, Kuchařová, Machovcová, 2006, s. 3).

5.2 Kariéra a rodina

V souvislosti s otázkou harmonizace starosti o rodinu a kariéru stojíme před dilematem, jakým způsobem oboje sladit. V této části mé práce bych se ráda zaměřila na to, co kariéra je a jak je možné ji skloubit s rodinným životem.

Podle jednoho z pohledů se jedná o „sled zaměstnání, seřazených dle hierarchie nebo prestiže, podle něhož lidé postupují v jakési uspořádané (více či méně předvídatelné) posloupnosti“ (Tyson a Jackson, 1997, s. 109). Kritici této definice poukazují především na fakt, že „sled zaměstnání“ nelze předvídat, člověk ho nemůže ovlivnit, a tak kariéru definují spíše jako jakousi historii zaměstnání, nebo pracovní historii.

Je zajímavé, že většina výzkumů o průběhu kariéry se zaměřuje na kariéru mužskou, nepočítá se v nich s vlivem mateřství, a s vlivem rodiny pouze okrajově.

Zaměstnání žen přináší firmě určité nevýhody, je to zejména mateřství a vazba na děti v jejich raném věku (častější nepřítomnost v práci, omezené možnosti služebního cestování).

Motivace žen i jejich kariéra je odlišná od typicky mužské kariéry. Muž zpravidla směřuje k samostatnosti a nezávislosti. Naopak žena je již svým psychickým nastavením vedena k provázanosti se sociálním okolím – ať už ve formě péče o někoho, nebo závislosti na někom. Kariéra ženy je náročnější než přímočará kariéra muže. Kariéra ženy probíhá ve dvou rovinách, profesionální a rodinné. Žena pak tyto roviny musí propojit a vhodně v různých obdobích kombinovat. Pokud se žena rozhodne věnovat se pouze profesionální dráze, obvykle se v určitém věku začne cítit „nesvá“. Pokud dá přednost rodině, začne si připadat nedoceněná a zbytečná, když děti odrostou. Ženy jsou, co se týká fixace na povolání, pružnější než muži. Muži totiž mají ve své práci zakotvenu svou jistotu a změna povolání je pro ně hrozbou. (Bělohlávek, 1994, s. 95-96)

Rovné příležitosti při kariérním postupu usnadňuje přehledné prostředí, v němž není možné, aby docházelo k povyšování díky neformálním vztahům nebo nejasným kritériím.

Podle Výzkumu potřeb personalistů, limitů a možností pro rozvoj rovných příležitostí pro ženy a muže pod vedením Mgr. Kateřiny Machovcové se ukazuje, že z absolventů firmy nabírají muže a ženy téměř napůl, na pozicích manažerů však procento žen klesá a v nejvyšším managementu již nejsou téměř žádné. Podle několika účastnic výzkumu je

to i tím, že zaměstnavatel požaduje, aby se klientům věnovaly i ve volném čase, chodily na večere, víkendy trávily na golfových turnajích a zde právě nastává volba, rodina, nebo kariéra? Tím, co rozhodně pomáhá v skloubení obojího, je čím dál častější jev, tzv. firemní školky.

Jiný názor na skleněný strop má Veber. Zabýval se ženami-manažerkami pracujícími v zahraničí. V tom být žena vidí především výhodu, „je vidět“, klienti jsou na ženu zvědaví a tím přístupnější s ní mluvit, tím pádem domácí firmy nemají důvod ženy do zahraničí neposílat a důležité úkoly jim neukládat. (Veber, 2004, s. 687-688)

5.2.1 Firemní školky

Problém nedostatečné kapacity předškolních zařízení na území ČR je čím dál diskutovanějším tématem. Zatímco ve vyspělých státech jsou běžné tzv. firemní školky, u nás se s nimi teprve začíná.

Nina Bosničová z Gender Studies říká, že firmy se o zřizování školek začnou zajímat, až to pro ně bude cenově výhodné. Nicméně podpora žen s dětmi se v posledních letech značně zvyšuje. (Kariéra, online, 2008)

Bylo dokonce založeno občanské sdružení Firemní školky, které slouží jako poradenské centrum pro zaměstnavatele. (Firemní školky, online, 2008)

O zřízení vlastních školek uvažují zejména velké společnosti, například Česká spořitelna, Česká pojišťovna či Unipetrol. Další firmy, třeba IBM nebo Robert Bosch v Českých Budějovicích podporují obecní školky v blízkém okolí. Firma Škoda Auto zase hradí svým zaměstnancům a

zaměstnankyním třetinu nákladů spojených s pobytem jejich dětí v jeslích. (Kariéra, online, 2008)

Zaměstnavatelé mají obavu, zda se jim zřizování firemních školek vyplatí. Důvodem pro je například zlepšení konkurenceschopnosti podniku na trhu práce, omezení fluktuace zaměstnanců a prodlužování mateřských dovolených způsobených nedostatečnou kapacitou předškolních zařízení, vytváření sociálního zázemí pro zaměstnance a z toho vyplývající jistota a jejich zvýšená loajalita vůči firmě, zvýšení motivace zaměstnanců, udržení kvalifikovaných zaměstnanců, zvýšení prestiže firmy a v neposlední řadě uplatnění rovných příležitostí na trhu práce pro zaměstnance. Na založení firemních školek navíc přispívá i Evropská unie. Tímto způsobem je možné dosáhnout až 100 % pokrytí veškerých nákladů spojených s vytvořením a provozováním firemní školky.

V České republice je zřizování firemních školek v počátečním stadiu. Firmy zjišťují možnosti a připravují se na situaci, kdy bude možné náklady pro založení firemní školky zahrnout do odpočitatelných položek. Daňová uznatelnost je jedním z hlavních problémů, proč žádná skutečná „školička“ ještě nevznikla. Návrh na daňovou uznatelnost nákladů podalo MPSV ve svém „Prorodinném balíčku“. (Předškoláci – výchova a vzdělávání – online, 2009) Nicméně v současné době se jeho další projednání odkládá až na dobu po volbách. (Nečasův „prorodinný balíček“ se odkládá, online, 2009)

Pokud firma nyní zvažuje možnost firemní školky, má možnost nechat si vypracovat projekt a s vynaložením prostředků počká na to, až je bude moci dát do nákladů, nebo si zažádá o peníze z fondů EU, případně volí jiné, alternativní možnosti (využití kapacity stávajících předškolních zařízení,

mateřské centrum apod.). (Předškoláci – výchova a vzdělávání – online, 2009)

Firemní školky by měly plně nahradit školku mateřskou a zároveň i jesle, měli by v nich pracovat kvalifikovaní a kompetentní lidé s odpovídajícím vzděláním. Problém může nastat, až skončí období „baby-boomu“. (Předškoláci – výchova a vzdělávání – online, 2009)

Nicméně vše má svá pozitiva i negativa. Na prvním místě mezi riziky stojí samozřejmě, jak už jsem uvedla výše, vysoká nákladnost, což si mnoho firem nemůže dovolit. Zvlášť v době finanční krize. Další otázkou, která brání založení „školičky“ je fakt, že zaměstnanci nebydlí na jednom místě, pracují na různých pobočkách, je tedy otázkou, kde školku postavit, aby nikdo nebyl znevýhodňován. Také by se mohl objevit neformální nátlak na zaměstnance, aby zůstávali v práci déle, když je o jejich děti postaráno.

Také z hlediska organizace času a dělby práce v rodině jsou firemní školky potenciálně nevýhodné, protože odpovědnost zůstává na tom z rodičů, v jehož firmě se školka nachází. Rodiče se nemohou při vodění do školky a vyzvedávání dítěte ze školky střídat, což může mimo jiné opět prodloužit dobu, kterou dítě v instituci během dne stráví. Jiným nedostatkem je vytváření jakési sociální bubliny v podobě vrstevnické skupiny dětí, jejichž rodiče pracují v jedné firmě. Děti pak nepřicházejí dostatečně do kontaktu s dětmi ze své obce a z jiných sociálních vrstev a skupin, což není dlouhodobě žádoucí z hlediska integrace společnosti. Dalším rizikem může být nežádoucí pronikání podniku a jeho managementu do soukromého života zaměstnanců a zaměstnankyň a jeho ovlivňování (podnik jako Velký bratr kontroluje všechny oblasti života svého pracovníka či pracovnice a určuje i to, k jakým hodnotám mají být vedeny jeho/její děti).

Z hlediska těchto rizik se jako schůdnější jeví měkčí formy podpory péče o děti ze strany podniků – např. mezipodniková konsorcia zakládající školky a jesle společně, podpora lokálních jeslí či finanční dotace. Jistě lze zakládat podnikové jesle a školky tak, abychom se těmto rizikům vyhnuli. Přesto by ale hlavní odpovědnost za zajištění dostupné institucionální péče o děti měla zůstat na úrovni státu. (Feminismus, online, 2006)

Na pomoc a poradenství při zřizování firemních školek se zaměřuje sdružení Dům pro motýlky. Inspirují se zejména u severských zemí. Za hlavní výhody považuje dřívější nebo pozvolný návrat žen z mateřských dovolených, větší loajalita zaměstnanců, zdravotní užitek pro dítě i matku v důsledku nepřerušování kojení, udržení kvalifikovaných pracovníků, větší motivace, snížení absencí a fluktuace pracovníků uplatnění rovných příležitostí dle požadavků protidiskriminační legislativy, snížení nákladů na školení nových zaměstnanců, zvýšení pracovní morálky a produktivity pracovníků jako důsledek konkrétní praxe rodině nakloněné firemní kultury, zvýšení prestiže firmy. (Lukášová a spol., 2007, s. 13)

5.2.2 Aktivní otcovství

S problematikou rovných příležitostí souvisí také myšlenka většího zapojení mužů do péče o rodinu. Vypadá to, že díky „aktivnímu otcovství“ by měly ženy větší přístup k moci, muži naopak k výchově a péči o děti. To by způsobovalo změny i ve veřejné sféře, která by mohla být otevřenější požadavkům rodičů s dětmi. (Feminismus, online, 2006)

Aktivní otcovství a jeho podpora je jednou z tzv. pozitivních akcí, která znamená kroky, které se zaměřují na určitou skupinu a mají za cíl postupně předcházet a odstranit diskriminaci, nebo napomoci vyrovnat

znevýchodnění, která vycházejí se stávajícími postoji, chování a struktur. (Feminismus, online, 2006)

S dítětem si velmi pevné pouto vytváří tzv. primárně pečující osoba, je to vazba, která se projevuje tím, že dítě ve chvílích ohrožení, nebo strachu vyhledává bezpečí a fyzický kontakt právě u ní. Děti nerozlišují pohlaví pečovatele, pokud tuto úlohu vykonává muž, chovají se k němu stejně jako k matkám. (Rovné příležitosti – aktivní otcovství, online, 2008) Ovšem je tady rituál kojení, kterým se spojuje matka s dítětem, ten muž nahradit nedokáže.

Tzv. noví otcové se liší od tradičních tím, že se angažují v péči o své děti a navazují s nimi emocionální vztahy již od útlého věku. Takoví otcové nebývají v tradičních rodinách, kde přetrvává striktní rozdělení mužsko-ženských rolí. Muž je živitel, žena pečovatelka. Muž je dominantní, racionální, aktivní, žena emocionální, submisivní, pasivní.

Přelomovou dobou se pro otcovství v západních společnostech stávají 70. léta. Čím dál větší množství žen vstupuje do pracovního procesu a otec se pomalu vrací do rodinného kruhu a zasahuje do života svých dětí. (Rovné příležitosti – aktivní otcovství, online, 2008)

Aktivní otcovství neznamena, že „tatínek vezme o víkendu děti na výlet, zatímco maminka vaří.“ Spočívá především v přímé podpoře partnerky v péči o děti. Pečovatelská otcovství a genderově vyrovnaná partnerství, v nichž je sdílení rolí samozřejmostí, představují další krok v pomyslném trendu změny podob rodinných vztahů. Mnoho mladých párů se snaží vybudovat genderově „vyrovnané, rovné a spravedlivé“ domácnosti, což se jim i mnohdy daří, ovšem často jen do té doby, než si pořídí první dítě. Norský sociolog Holter popisuje tlak společenských norem, očekávání

okolí, ale i řadu oficiálních opatření (legislativa, sociální politika), jež v podstatě dovedou mladé rodiny k racionálnímu rozhodnutí, že nakonec doma zůstane partnerka a otec rodinu živí. A ani po návratu partnerky do práce se již nepodaří vrátit k původnímu uspořádání – ze zvyku, z pohodlnosti nebo prostě proto, že, opět racionálně, partner již má vybudovanou určitou kariéru a pro rodinu je větší ekonomickou ztrátou jeho absence v práci než ta partnerčina; a tak je „lepší“, když ona zajde s dítětem k lékaři, zůstane doma s nemocným nebo si zkrátí úvazek, aby vyzvedávala děti ze školky, nakoupila, uvařila a uklidila. Z této situace není snadné cesty. (Sedláček, 2008, s. 12)

Otec jako hlavní pečující osoba je v českém právním řádu docela nový pojem. Ještě v 90. letech směl jít muž na rodičovskou dovolenou jen výjimečně, když ji z vážných důvodů nemohla nastoupit žena. Žena jako pečovatelka byla natolik důležitá, že v případě úmrtí matky měla přednostní právo pečovat o pozůstalé děti, tj. zůstat s nimi na rodičovské dovolené partnerka biologického otce, muž směl s dětmi zůstat doma, pouze pokud byl sám, tedy bez ženy. Od té doby se mnohé změnilo a práva a povinnosti se v péči o děti pro muže a ženy téměř vyrovnaly. Muž může využít rodičovskou dovolenou, do cca 5 měsíců dítěte se rodičovská dovolená pro muže řídí stejnými pravidly jako mateřská dovolená pro ženy. Bohužel stále přetrvává diskriminace mužů pečujících o malé děti ve finanční oblasti. Je sice uzákoněno, že v prvních pěti měsících by měl muž dostávat ekvivalent tzv. peněžité dávky v mateřství, ale úřady se tím začaly řídit až od ledna 2008. Mužům také nově odpadla povinnost přihlašovat dobu strávenou na rodičovské dovolené do důchodového pojištění, ovšem stále se jim nesnižuje hranice pro odchod do důchodu podle počtu dětí, o které pečovali, tak jako ženám. (Sedláček, 2008, s. 38)

Rodičovská dovolená má motivovat otce, aby ji také využil, aby zde byl čas vyhrazen přímo pro otce. Pokud se otcové budou zapojovat více do péče o děti, nebudou pečovatelské stereotypy spojovány pouze se ženami, sníží se tak diskriminace žen a setře se rozdíl v rizikovosti mezi zaměstnanci a zaměstnankyněmi a zaměstnavatelé pak budou vybírat ty nejlepší bez ohledu na pohlaví. „Aktivní otcové“ si dokáží lépe představit, co obnáší péče o děti a zvyšuje se tak vzájemná tolerance, respekt a také soudržnost rodin. Pro stát může být pozitivní dopad v tom, že rozložení péče mezi oba rodiče usnadní ženám návrat na trh práce, dojde k propojení veřejné a soukromé sféry. (Gender a aktivní otcovství, online, 2008)

6 Závěr

Téma rovných příležitostí jsem si pro svou bakalářskou práci vybrala pro jeho aktuálnost, zvláště teď před volbami politické strany útočí s prohlášeními bojujícími na rovná práva všech lidí bez rozdílu, ale také, přiznám se, pro jeho přehnanost. Alespoň jak jsem se, bez znalosti informací a výsledků výzkumů uvedených výše, domnívala. Nicméně fakta hovoří jasně.

Nerovnost tu bezesporu a prokazatelně existuje, přičemž největší diskriminovanou skupinou ve společnosti jsou ženy. Většinou si to samy ani neuvědomují. Dokud je žena mladá, zdravá a bezdětná, je pravděpodobné, že se s nerovností nesetká. Situace se bohužel mění ve chvíli, kdy otěhotní a stane se matkou. S obdobnými problémy jako ženy na mateřské dovolené se potýkají také ženy po padesátce, které zaměstnavateli často začínají připadat na obtíž, málo dynamické, málo aktivní nebo nereprezentativní. Stereotypní model „žena - matka, otec - živitel“ nás pronásleduje na každém kroku. Vezměme si například reklamu, žena drhne podlahu, přebaluje dítě, vaří, muž v hospodě popíjí pivo, řídí auto, pochutnává si na polévce od manželky. Nebo ženské časopisy s titulky „Buďte krásná, nebo Jak ulovit milionáře.“

V posledních letech naštěstí dochází k postupnému, leč již nyní výraznému zrovnoprávňování všech obyvatel, doufejme tedy, že se tento stav bude i nadále zlepšovat.

Snažila jsem se doporučit způsoby, jimiž lze rovné příležitosti podporovat, čím jsou pro firmy, školy i celou společnost prospěšné a v konečném důsledku i výdělečné, poukázat na užitečnost starších ale i mladých lidí. Věřím, že se mi to podařilo a že naše země bude následovat

kroky západních kultur k demokratické společnosti v pravém slova smyslu. Zároveň ovšem doufám, že nedojdeme k extrému, kdy bude i akt „muž otevře dveře ženě“ považován za sexuální obtěžování.

Jak upozorňuje Bakalář, lidé by měli být vedeni ke změně, která se bude dotýkat mužů i žen, aby v budoucnu měli z lepších mezilidských vztahů prospěch nejen dcery, ale i synové, nejen vnučky, ale i vnukové. Cílem tedy není odstranění patriarchátu, ale celkové zlepšení, zvýšení emocionální inteligence mužů i žen. (Bakalář, 2005, s. 256)

7 Soupis bibliografických citací

APPELBAUM, Eileen. *Back to work. Determinants of Women's Successful Re-entry*. 1. vyd. Boston: Auburn house Publishing Copany, 1981. 141 s., cit. s. 13. Bez ISBN

ARMSTRONG, Michael. *Řízení lidských zdrojů*. 10. vydání. Praha: Grada Publishing, 2007, 800 s., cit. s. 706. ISBN 978-80-247-1407-3

ASKLÖF, Cecilia...[a kol.] *Příručka na cestu k rovnosti žen a mužů*. 2. vyd. Praha: Institut pro Místní správu Praha, 2003. 63 s., cit. s. 4-13. ISBN 80-239-5908-5

BĚLOHLÁVEK, František: *Osobní kariéra*. 1. vyd. Praha: Grada, Publishing, 1994, 112 s., cit. s. 95 – 97. ISBN 80-7169-083-X

BAKALÁŘ, Eduard. *O čem sní muži aneb jak to vidí otcové*. 1. vyd. Praha: Alfa Publishing, 2005. 292 s., cit. s. 256. ISBN 80-86851-24-9

BOBEK, Michal, BOUČKOVÁ, Pavla, KÜHN, Zdeněk: *Rovnost a diskriminace*. 1. vyd. Jihlava: C. H. Beck, 2007, 471 s., cit. s. 241-242, ISBN 978-80-7179-584-1

BUCHTOVÁ, Božena: *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2002. 236 s., cit. s. 20. ISBN 80-247-9006-8

BYRNE, Eileen M. *Women and Education*. 1. vyd. London: Tvistock Publications, 1978. 285 s., cit. s. 40. ISBN 0-422-75910-8

HAVELKOVÁ, Barbara. *Rovnost v odměňování žen a mužů*. 1. vyd. Praha: Auditorium, 2007. 157 s., cit. s. 17; 19; 20; 143-144. ISBN 978-80-903786-2-9

HUBÁLEK, Michal, ŠTĚPÁNKOVÁ, Martina, ZAMBOJ, Ladislav. *Trh práce a diskriminace*. 1. vyd. Praha: Poradna pro občanství/občanská a lidská práva, 2008, 145 s., cit. s. 16-23; 33-36. ISBN 978-80-254-2662-3

JACHANOVÁ-DOLEŽALOVÁ, Alexandra. *Rovné příležitosti do firem - 3. vydání*. 3. vyd. Praha: Gender Studies, o.p.s., 2006. 28 s., cit. s. 5. ISBN 80-86520-25-4

JACHANOVÁ-DOLEŽALOVÁ, Alexandra. *Rovné příležitosti do firem - speciální vydání*. 3. vyd. Praha: Gender Studies, o.p.s., 2006. 26 s., cit. s. 4-5. ISBN 80-86520-15-3

JARKOVSKÁ, Lucie. *Rovné příležitosti dívek a chlapců ve vzdělání*. 2. aktualizované vyd. Brno: Nesehnutí Brno, 2005. 25 s., cit. s.3; 10-11. ISBN 80-903228-6-7

JURAJDA, Štěpán, KUCHAROVÁ, Věra, MACHOVCOVÁ, Kateřina, *Kariéra, rodina, rovné příležitosti: výzkumy postavení žen a mužů na trhu práce*. 1. vyd. Praha: Gender Studies, o.p.s., 2006. 15 s., cit. s. 3-5. ISBN 80-86520-12-9

KARSTEN, Hartmut. *Ženy-muži, genderové role, jejich původ a vývoj*. 1. vyd. Praha: Portál, s.r.o., 2006. 183 s., cit. s. 63 – 67. ISBN 80-7367-145-X

KŘÍŽKOVÁ, Alena, MAŘÍKOVÁ, Hana, UHDE, Zuzana. *Sexualizovaná realita pracovních vztahů*. 1. vyd. Praha: Sociologický ústav Akademie věd České republiky, 2006. 156 s., cit. s. 20. ISBN 80-7330-090-7

KŘÍŽKOVÁ, Alena, MAŘÍKOVÁ, Hana, UHDE, Zuzana. *Obtěžování žen a mužů a sexuální obtěžování v českém systému pracovních vztahů*; Studie je závěrečnou zprávou výzkumu „Analýza výskytu obtěžování žen a mužů z důvodu pohlaví a sexuálního obtěžování na pracovišti“, který byl veřejnou zakázkou Ministerstva práce a sociálních věcí ČR (č. grantu: MPSV-01-113/04)., Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2005. 86 s., cit. s. 23-24. Bez ISBN

LUKÁŠOVÁ, Miloslava, KOZÁKOVÁ Marta, ŠŤASTNÁ, Jaroslava, DĚCKÁ, Eliška, KUBÁLKOVÁ, Petra, MORAVCOVÁ, Jana, SVATOŠ, Petr. *Zaostřeno na rovné příležitosti v praxi*. 1. vyd. Praha: Nadace Open Society Fund Praha a Otevřená společnost o.p.s., 2007. 72 s., cit. s. 7 – 58. ISBN 978-80-87110-06-5

MATĚJŮ, Petr, STRAKOVÁ, Jana. *Vyšší vzdělání jen pro elitu? Rozsah a zdroje nerovností v přístupu k vyššímu vzdělání v ČR*. 1. vyd. Praha: Institut pro sociální a ekonomické analýzy, 2003. 135 s., cit. s. 5; 10; 29. ISBN 80-903316-1-0

Ministerstvo práce a sociálních věcí – zpráva ČR o plnění Úmluvy o odstranění všech forem diskriminace žen. *Plnění Úmluvy o odstranění všech forem diskriminace žen*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 1998. 123 s., cit. s. 44-45. ISBN 80-85529-44-0

OAKLEY, Ann. *Pohlaví, gender a společnost*. 1. vyd. Praha: Portál, 2000. 171 s., cit. s. 6-7; 99. ISBN 80-7178-403-6

RENZETTI, Claire M., CURRAN, Daniel J. *Ženy, muži a společnost*. 1. vyd. Praha: Karolinum, (Univerzita Karlova), 2003. 642 s., cit. s. 320 – 321. ISBN 80-246-0525-2

SEDLÁČEK, Lukáš, PLESKOVÁ, Kateřina. *Aktivní otcovství*. 1. vyd. Brno: Nesehnutí Brno, 2008. 63 s., cit. s.10; 12; 38. ISBN 978-80-903228-9-1

SIROVÁTKA, Tomáš, HORA, Ondřej. *Rodina, děti a zaměstnání v české společnosti*. 1. vyd. Brno: Fakulta sociálních studií Masarykovy Univerzity v Brně, 2008. 330 s., cit. s. 41-44. ISBN 978-80-7326-140-5

SVOBODOVÁ, Lenka: *Nenechte se šikanovat kolegou, Mobbing-skrytá hrozba*. Praha: Grada publishing, a.s., 2008, 108 s., cit. s.18; 26-27; 30; 83; 90. ISBN 978-80-247-2474-4

ŠINDLEROVÁ, Ivana. *Práce žen z domova v České republice*. 1. vyd. Praha: Evropská kontaktní skupina v ČR, 2006. 29 s., cit. s. 5-6. ISBN 80-239-7284-7

ŠTĚPÁNKOVÁ, Martina, ČIŽINSKÝ, Pavel. *Antidiskriminace: pravdy a mýty o rovnosti*. 1. vyd. Praha: Poradna pro občanství/Občanská a lidská práva, 2007. 26 s., cit. s. 10. bez ISBN. Dostupné také na [www: http://www.poradna-prava.cz/publikace.html](http://www.poradna-prava.cz/publikace.html)

TYSON, Shaun, JACKSON, Tony. *Organizační chování*. 1. vyd. Praha: Grada publishing, a.s., 1997. 232 s., cit. s. 109. ISBN: 80-7169-296-4

VEBER, Jaromír. *Management, zásady, prosperita, globalizace*. 1. vyd. Praha: Management Press, 2004. 700 s., cit. s. 269; 687-688. ISBN 80-7261-029-5

VIDOVIČOVÁ, L. *Stárnutí, věk a diskriminace – nové souvislosti*. Není počet vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2008. 233 s., s. 167-168. ISBN 978-80-210-4627-6

VELÍŠKOVÁ, Hana. *Rovné šance jako konkurenční výhoda*. 1. vyd. Praha: Gender Studies, o.p.s., 2007, 54 s., cit. s. 5. ISBN 978–80–86520-19-3

Aktivní otcovství. *Rovné příležitosti* [online]. Aktualizace 10. července 2007. [cit. 2010-03-08]. Dostupné na [www: <http://www.rovneprilezitosti.cz/info.php?article=295>](http://www.rovneprilezitosti.cz/info.php?article=295)

Aktivní otcovství. *Feminismus* [online]. Aktualizace 31.srpna 2006. [cit. 2010-04-12]. Dostupné na [www: <http://feminismus.cz/fulltext.shtml?x=1919293>](http://feminismus.cz/fulltext.shtml?x=1919293)

Gender a aktivní otcovství [online]. KUNDRA, Lucie, KUBÁLKOVÁ, Petra. Praha: Nadace Open Society Fund Praha, 2009. 6. s, cit. s. 2-3. Dostupné na [www: < www.osf.cz/attachements/pp1-gender-a-otcovstvi.pdf>](http://www.osf.cz/attachements/pp1-gender-a-otcovstvi.pdf)

Firemní školky. *Kariéra* [online]. Praha: Novinky.cz, 2008. Aktualizace 18. března 2008 [cit. 2009-12-15]. Dostupné na [www: <http://www.novinky.cz/kariera/135530-firemni-skolky-reseni-pro-materstvi-i-karieru.html>](http://www.novinky.cz/kariera/135530-firemni-skolky-reseni-pro-materstvi-i-karieru.html)

Firemní školky. *Firemní školky* [online]. Tiskové zprávy, 2008. [cit. 2010-01-10]. Dostupné na [www: http://firemni-skolky.cz](http://firemni-skolky.cz)

Nečasův prorodinný balíček se odkládá. Reformy přijdou až po volbách. [online]. *Ihned.cz*. BENEŠOVÁ, Petra. Aktualizace 23.5.2009. [cit. 2010-02-12] Dostupné na [www: <http://domaci.ihned.cz/c1-37177000-vyhody-pro-rodiny-se-zatim-odlozi>](http://domaci.ihned.cz/c1-37177000-vyhody-pro-rodiny-se-zatim-odlozi)

Předškoláci – výchova a vzdělávání. MAXOVÁ, Simona. *Firemní školky jsou ještě v plenkách* [online]. Aktualizace 24. března 2010 [cit. 2010-03-

26] Dostupné na www: <<http://spunt.centrum.cz/predskolaci/vychova-vzdelani/2009/3/24/clanky/firemni-skolky-jsou-jeste-v-plenkach/>>

Postavení mužů a žen ve společnosti [online]. *Marketingové noviny*. Aktualizace 16. ledna 2008 [cit. 2010-02-12]. Dostupné na www: <http://www.marketingovenoviny.cz/index.php3?Action=View&ARTICLE_ID=5775>

Zákon o zaměstnanosti, § 13, č. 262/2006 Sb., část první, Hlava III, Všeobecná ustanovení [online]. [cit. 2010-03-06] Dostupné na www: <<http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zakonik-prace/cast1h3.aspx>>

Mobbing [online]. Janoušek, V., [cit. 2010-02-12]. Dostupný na www: <<http://www.volny.cz/xenobit/mobbing.html>>

Slovník pojmů. *Bussines center* [online]. [cit. 2010-03-08]. Dostupné na www: <<http://business.center.cz/business/pojmy/p2125-bossing.aspx>>

Slovníček. *Gender managment* [online]., [cit. 2009-11-10]. Dostupné na www: <<http://management.gendernora.cz/index.php?page=dictionary#P/>>

Zaměstnanost. *Český statistický úřad* [online]. [cit. 2010-04-05]. Dostupné na <<http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/informace/czam020510.doc>>